

# 新宿区社会福祉協議会

# 第5次経営計画

# 2024年度～2028年度



2024年3月



社会福祉法人 新宿区社会福祉協議会





## はじめに

新宿区は、商業・業務・文化・居住機能が集積し、多様な人々が住み暮らし、活動する魅力あふれるまちです。また、単独世帯が増加する中、高齢単身者も増加しているという特徴もあります。

新宿区社会福祉協議会（以下、「新宿社協」と言う。）では、第1次経営計画（平成18年度～平成20年度）以降、『『だれもが安心して暮らせる新宿型福祉コミュニティ』の実現』を基本理念として地域福祉を推進してまいりました。そのような中で、令和元年度末から流行した新型コロナウイルス感染症は、地域におけるさまざまな支えあい活動にも大きな影響を与えました。これまで新宿社協とつながりのなかった人々にまで影響し、新たなニーズの拡大・顕在化が進み、さまざまな生きづらさ、暮らしづらさを抱える人、望まない孤独・孤立の状態にある人が増加するなど、地域生活課題の複雑化・複合化が一層深刻な状態となりました。

国は、令和4年、「地域共生社会」の基本的方向として、人々が地域社会とつながりながら安心して生活を送ることのできる社会の構築を目指し、医療・介護・福祉をはじめとする包括的なケアを提供する体制の整備、制度・分野の枠や「支える側・支えられる側」という従来の関係を超えて一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らせる包摂的な社会の実現に向けて、取り組むべき課題を示しました。新宿区においても、「だれもが安心して暮らせるまちの実現」がより一層求められています。

このような状況を踏まえ、新宿社協では今後5年間の取り組みとして、第5次経営計画（令和6年度～令和10年度）を策定いたしました。

この計画では、「地域づくり支援」と「職員の人材育成」を大きな柱としています。世代や分野を超えた主体が出会い、それぞれの強みを活かした多様な支えあいが生まれやすい地域福祉を推進するとともに、職員の地域での実践を通じた学びと育成を支援し、相談対応力の向上を図る組織的な人材育成の取り組みを計画的に進めていきます。

本計画を進めていく主体は、地域の住民の皆様、民生委員・児童委員、町会・自治会、多様な活動団体、当事者団体、福祉分野を超えたさまざまな人や集団、そして新宿社協の「みんな」です。「みんなで、つなぐ・育む・広げていく」をキーワードに皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

結びに、令和4年度から2年間にわたり、地域でのご活動を基にそれぞれのお立場から貴重なご意見をいただきました推進部会委員及び各地区社協部会委員の皆様をはじめ、地域の皆様、新宿社協の活動にご協力いただいたすべての関係者の皆様に心から感謝申し上げます。

令和6年3月

社会福祉法人新宿区社会福祉協議会  
会長 星野 晃 司





## 第5次経営計画の策定に寄せて

令和6年1月1日のお正月気分を打ち破るような能登半島地震の被害に、日本中が悲しみに覆われました。能登半島地震は、過疎地域での災害援助のあり方に一石を投じています。

一方で、能登における普段の地縁力も見ることができました。地域の人々が、「あそこの家にはこういう人がいる」と情報をもっているのです。こうした情報があってはじめて助けに行くことが可能となります。地域関係が希薄な都会で、同様のことが起きたら、誰が、どのように助けに行くことができるでしょう。しかし、だからこそ、「戦略的つながり」を日常から構築しておくことが必要となってきます。

約3年間続いたコロナパンデミックも、令和5年5月8日から5類感染症に移行したことで表面上、社会は元の通りに戻ったかのように見えます。しかし、内実は、生活困窮者は以前よりも増加し、人との交流が減少しました。喧伝されたソーシャルディスタンスは、コロナ禍後も容易には戻らない状況となっています。地域活動も、コロナ禍の間に休止や中止に追い込まれ、その間に活動の担い手がいなくなったことで、再起ができなくなっている団体も少なくありません。

そのように社会情勢が大きく変化した中で、今回の第5次経営計画では、大きく2つの方向性が重視されました。一つ目は、「地域づくり支援」、二つ目は「職員の人材育成」です。地域づくり支援においては、個別ニーズへの対応と両輪です。

第4次経営計画で配置した「地区支援担当」職員が能動的に、住民に身近な範囲で困っていることに相談にのっていくことを目指しています。問題解決のためには、どんな制度やサービス、活動が活用できるかを住民とともに考えます。また、地域の中で自主的に活動する住民に対して側面からのサポートも行っていきます。身近な地域だからこそ、職員と住民、地域で活躍する人や機関と協力して、問題解決ができるのです。

人材育成の側面においては、職員には、8050問題やゴミ屋敷問題に代表されるような複雑化・多様化するニーズに対応できる知識の習得と技術の向上が求められています。また、ワーク・ライフ・バランスを保つとともに、職員個々人のキャリアパスを描き示して、希望の持てる職場とすることも課題です。

推進部会の中では、拡大する一方の新宿社協の仕事を今、一度整理して、新宿社協でなければできないことに集中してもよいのではないかという意見が多数出されました。社協の固有性、専門性をさらに磨くとともに、地域の社会資源とのネットワークを広げ、ともに歩む仲間を作りながら、問題解決の道筋をつけていく。そんな頼もしい新宿社協になることを目標に第5次経営計画を策定しました。

令和6年3月



新宿区社会福祉協議会 推進部会  
部会長 山本美香

# 目次

---

はじめに

---

第5次経営計画の策定に寄せて

---

第5次経営計画 体系図 . . . 2

---

第1章 計画策定の背景 . . . 5

---

1 第4次経営計画のふりかえり . . . 7

(1) 各施策の総括 . . . 7

(2) 新宿社協の状況 . . . 13

(3) 計画期間中の取り組み内容の推移 . . . 15

2 社協を取り巻く環境 . . . 16

第2章 第5次経営計画 . . . 19

---

1 基本理念 . . . 21

2 経営方針 . . . 21

3 第5次経営計画で目指すもの . . . 23

4 第5次経営計画キーワード . . . 25

5 各施策における重点的な取り組み . . . 26

6 個別事業 . . . 34

資料編 . . . 56

---

用語等の説明 . . . 71

---

策定経過 . . . 75

---